

FOCUS

SUR L'EMPLOI TERRITORIAL



La dynamique de l'emploi territorial en **RÉGION NORMANDIE**



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

ÉDITION
2021

sommaire

LE MOT DES PRÉSIDENTS

.....04

01

SOURCES ET MÉTHODOLOGIE

.....06

02

PAYSAGE RÉGIONAL DE L'EMPLOI TERRITORIAL

Typologie des collectivités locales.....09

Effectifs territoriaux10

Répartition territoriale des effectifs11

03

ASPECTS STATUTAIRES

Statut des agents territoriaux.....13

Catégories hiérarchiques.....14

Filières et cadres d'emplois15

04

ASPECTS RH

Démographie des agents.....	19
Temps de travail.....	21
Absentéisme	22
Formation.....	24

06

PROFIL DES CONTRACTUELS

.....	34
-------	----

08

FICHES DE SYNTHÈSE

.....	40
-------	----

05

MOBILITÉ ET RECRUTEMENT

Recrutement d'agents.....	27
Départs d'agents	28
Offres d'emplois diffusées.....	30
Métiers.....	31
Recruteurs.....	33

07

PROFIL DES FEMMES

.....	37
-------	----

“

le
mot des
présidents

”



Comme en 2019, les Centres de gestion des départements du Calvados, de l'Eure, de la Manche, de l'Orne et de la Seine-Maritime s'associent pour vous proposer cette seconde édition du « Focus sur l'emploi territorial ».

Fruit d'une collaboration étroite au sein de l'observatoire régional mis en place en 2016, cette nouvelle édition 2021 analyse les données collectées au travers du dernier bilan social.

L'objectif est de fournir des informations statistiques essentielles sur les collectivités locales normandes en matière de gestion des ressources humaines.

Les quatre chapitres portant sur le paysage de l'emploi territorial, les aspects statutaires, les aspects RH et la dynamique de l'emploi territorial permettent de disposer de données territorialisées, constituant un point d'entrée précieux à la mise en œuvre d'une démarche prospective de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Deux nouveautés de la publication cette année reflètent l'esprit de la loi de transformation de la fonction publique : les indicateurs consacrés aux agents contractuels, d'une part, et aux femmes d'autre part.

Cette nouvelle publication est par ailleurs la traduction des contributions des collectivités territoriales, à travers la réalisation des enquêtes et du bilan social notamment. Nous les en remercions vivement.

Nous vous souhaitons une bonne lecture,

**Les Présidents de la Coopération
des Centres de Gestion Normands**



01

SOURCES ET **MÉTHODOLOGIE**

LE FOCUS DE L'EMPLOI TERRITORIAL EN NORMANDIE

Les données présentées dans cette publication constituent une synthèse issue de l'agrégation des bilans sociaux, des bilans de l'emploi territorial et de la Bourse de l'emploi, réalisés par les cinq Centres de gestion normands. Elles ont pour finalité de présenter la dynamique de l'emploi territorial en Normandie.

A l'échelle de la Normandie, le taux de retours des bilans sociaux 2019 s'élève à 56,1% et représente 75,4% de l'ensemble des effectifs sur emploi permanent.

Sauf indications contraires, les statistiques présentées dans cette publication se base sur les effectifs sur emploi permanent.

SOURCES ET DONNÉES

Les données font référence à l'année 2019, sauf pour ce qui concerne les données de l'INSEE/DGAFP et SIASP. À l'inverse, par souci de cohérence, les données de 2020 ont été écartées.

- Bilans sociaux agrégés 2019
- Bilans de l'emploi agrégés 2019
- Bourse de l'emploi des CDG 2019 (Cap-Territorial)
- Caisse des Dépôts – CNRACL/IRCANTEC 2019
- Insee/DGAFP, SIASP 2018 (système d'information sur les agents des services publics)
- Insee, population municipale 2019

MÉTHODOLOGIE

Partie 4 : mobilité et recrutement

Départs d'agents – Projection des départs à la retraite

Ces prévisions s'appuient sur la base des effectifs issues des bilans sociaux 2019 consolidés à l'échelle régionale, soit 69 076 agents sur emploi permanent.

L'âge de départ à la retraite retenu est l'âge légal en vigueur en 2019, soit 62 ans.

Le cumul des départs à la retraite, exprimé en pourcentage, se base sur les effectifs présents au 31 décembre 2019, et qui seront partis selon des jalons de 5 ans à partir de 2021, sans renouvellement d'effectif, c'est-à-dire sans recrutement pour remplacer ces agents partis.

Partie 4 : mobilité et recrutement

Offres d'emploi diffusées

Seules les offres d'emploi sur des postes « permanents » ont été comptabilisées. Elles correspondent à des durées de plus d'un an.

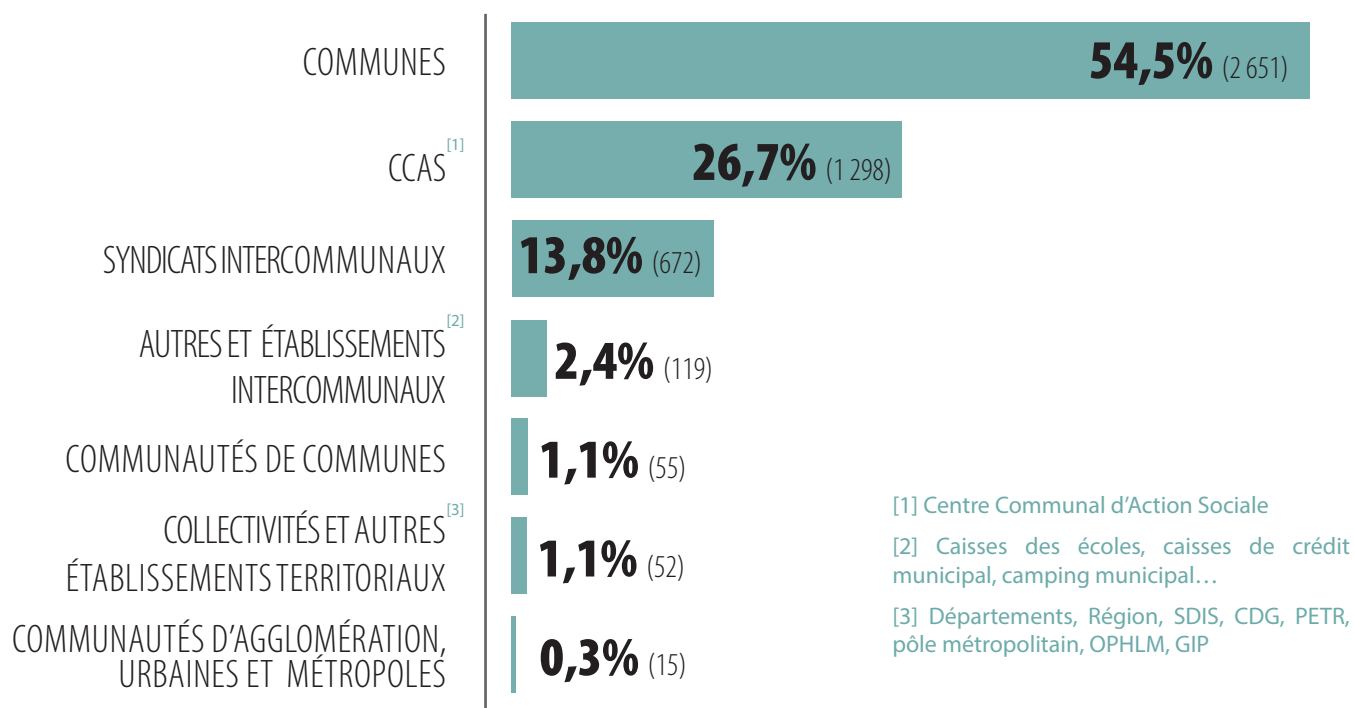
Les offres d'emploi liées à des remplacements pour maladie et congé maternité notamment, des absences d'agents de moins d'un an, des besoins saisonniers, des renforts temporaires, ne sont pas pris en compte.

02

PAYSAGE RÉGIONAL **DE L'EMPLOI TERRITORIAL**

4 862 EMPLOYEURS TERRITORIAUX

Le secteur communal (communes, CCAS, caisses des écoles...) regroupe 84 % des employeurs territoriaux. Les intercommunalités (syndicats intercommunaux, communautés de communes, communautés d'agglomération...) représentent 15 % des structures territoriales. Les collectivités et établissements à vocation départementale ou régionale (Départements, Région, CDG, SDIS...) complètent le paysage institutionnel territorial normand.



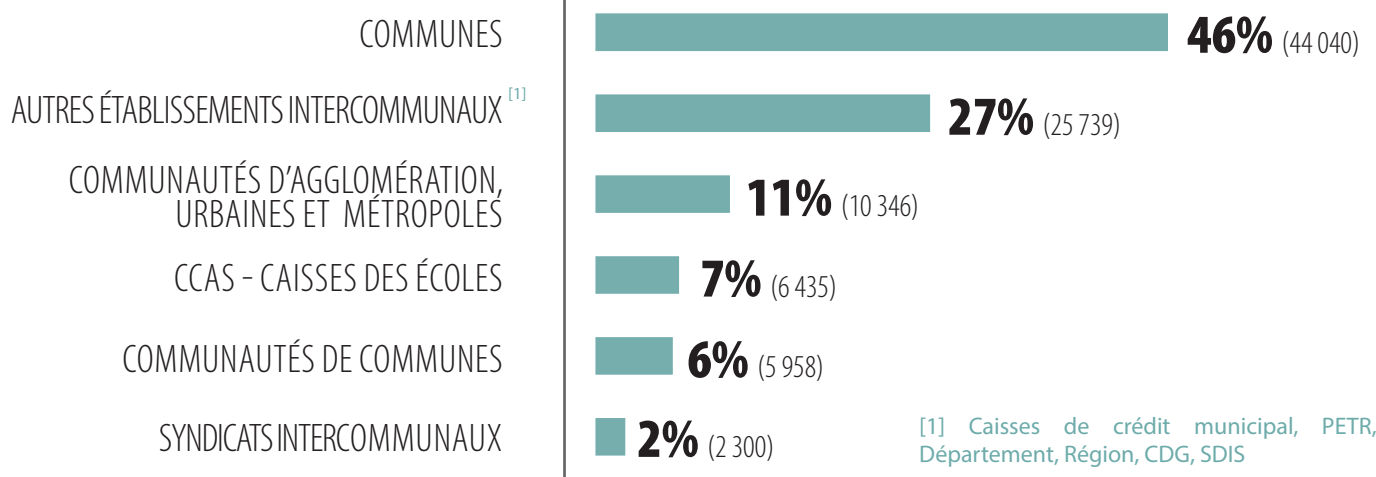
Les lois MAPTAM et NOTRe ainsi que les regroupements d'EPCI et les créations de communes nouvelles ont fait évoluer le paysage institutionnel territorial.

Cette évolution s'est poursuivie en 2019 à travers l'absorption de certains syndicats d'eau et d'assainissement par les EPCI, entraînant une nouvelle réduction du nombre d'employeurs territoriaux, le nombre de syndicats intercommunaux baissant de 18,6 % entre 2017 et 2019. En 2020, le nombre de syndicats intercommunaux est resté stable.

**LE SECTEUR
COMMUNAL
REPRÉSENTE 84%
DES EMPLOYEURS
TERRITORIAUX**

UN NOMBRE D'AGENTS TERRITORIAUX QUI RESTE STABLE

Alors que les communes représentent 54,5 % de l'ensemble des employeurs territoriaux, elles n'emploient que 46 % des effectifs. A l'inverse, les Départements, la Région, les SDIS constituent moins de 1 % des collectivités et établissements locaux pour un total de 27 % des effectifs. Les structures intercommunales sont assez équilibrées (15 % des employeurs, 19 % des effectifs).



La répartition des effectifs par type d'employeur reste stable depuis 2016. Toutefois, des variations relativement importantes sont observées au niveau des EPCI : entre 2016 et 2018, baisse de 26% des effectifs au sein des Communautés de communes contre une hausse de 55% parmi les Communautés d'agglomération, urbaines ou Métropole. Ces variations sont dues à la réforme territoriale et aux fusions de communautés de communes devenues communautés d'agglomération.

“
**LES STRUCTURES
 INTERCOMMUNALES
 EMPLOIENT
 18 600 AGENTS SOIT
 19% DES EFFECTIFS
 TERRITORIAUX**
 ”



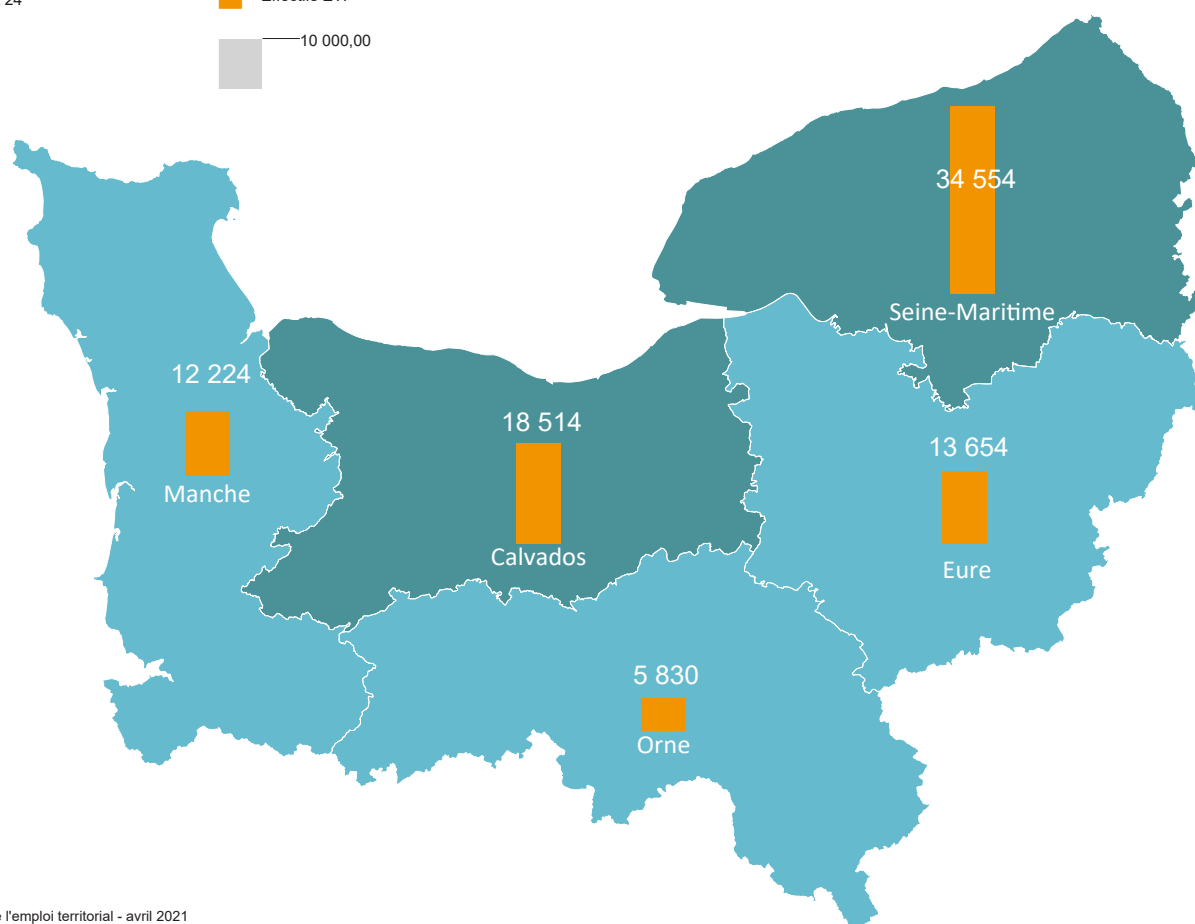
**UN TAUX D'ADMINISTRATION DE 25,4 %
EN NORMANDIE**

84 700 « ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN »

TAUX D'ADMINISTRATION
(nombre d'agents en équivalent temps plein pour 1000 habitants)

entre 20 et 24
25 et plus

Effectifs ETP
10 000,00



Observatoire régional de l'emploi territorial - avril 2021
SIASP 2018
Carte réalisée avec Cartes & Données - © Articque

CHIFFRES CLÉS

4 862 employeurs territoriaux (7e région de France)
84 776 agents en équivalent temps plein (9e région de France)



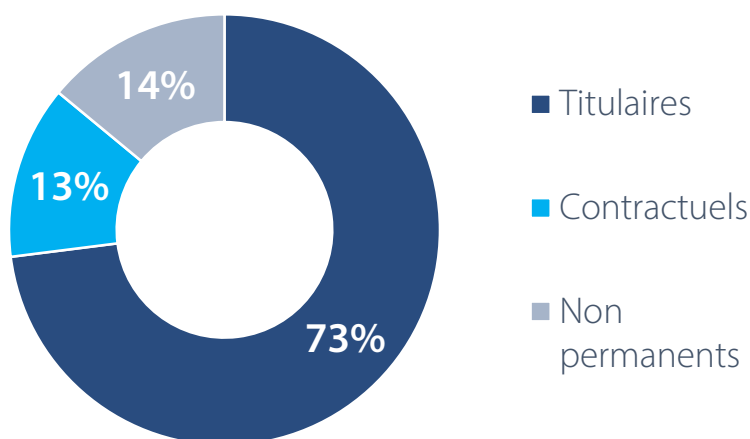
3

ASPECTS **STATUTAIRES**

■ LA PRÉSENCE DES AGENTS CONTRACTUELS RESTE IMPORTANTE

Les collectivités locales emploient des agents dont le statut est majoritairement titulaires, mais également des agents contractuels dont l'emploi est permanent ou non permanent. Parmi les agents non permanents, les postes peuvent être saisonniers ou liés à un accroissement d'activité. Ils peuvent également correspondre à un contrat aidé ou des emplois d'assistants maternels ou familiaux.

“
27% DES EFFECTIFS SONT DES AGENTS CONTRACTUELS.
CE CHIFFRE RESTE STABLE DEPUIS 2017
”



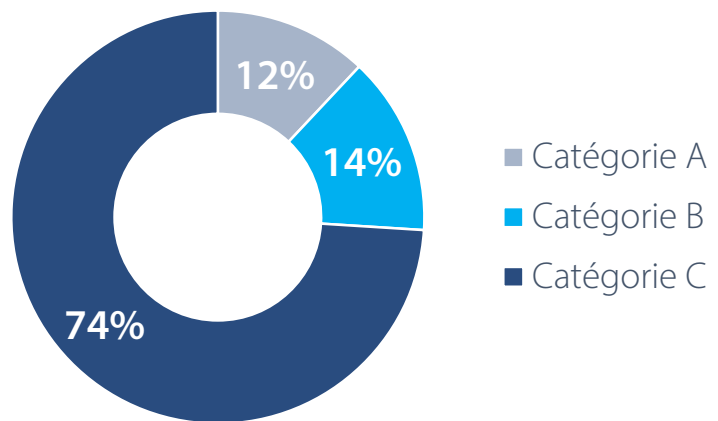
La loi Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 élargit le recours aux agents contractuels afin de permettre plus de souplesse dans la gestion des ressources humaines.

Ainsi, les communes de moins de 1 000 habitants peuvent-elles désormais recruter sans contraintes statutaires les agents contractuels pour occuper des emplois permanents.

EMPLOIS PERMANENTS : LA PART DES CATÉGORIES C RESTE TRÈS MAJORITAIRE

Au plan national, la part des agents de catégorie A dans la FPE (56 %) et la FPH (35 %) est beaucoup plus importante que dans la FPT (10 %). Cette proportion se vérifie à l'échelle de la Normandie.

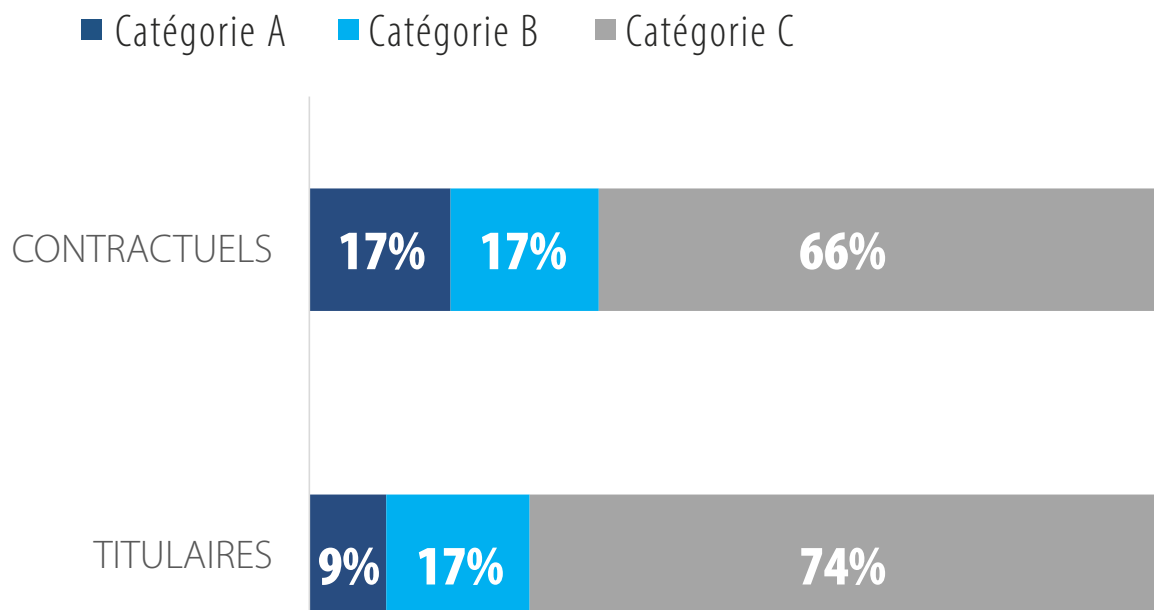
Source : rapport annuel sur l'état de la FP 2020, DGAFP



RÉPARTITION DES AGENTS SELON LE STATUT

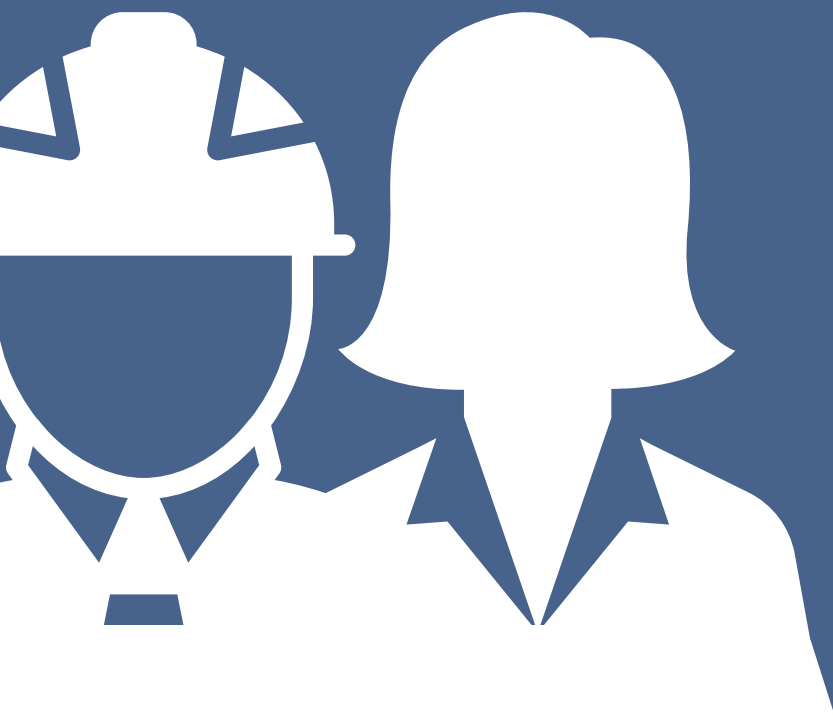
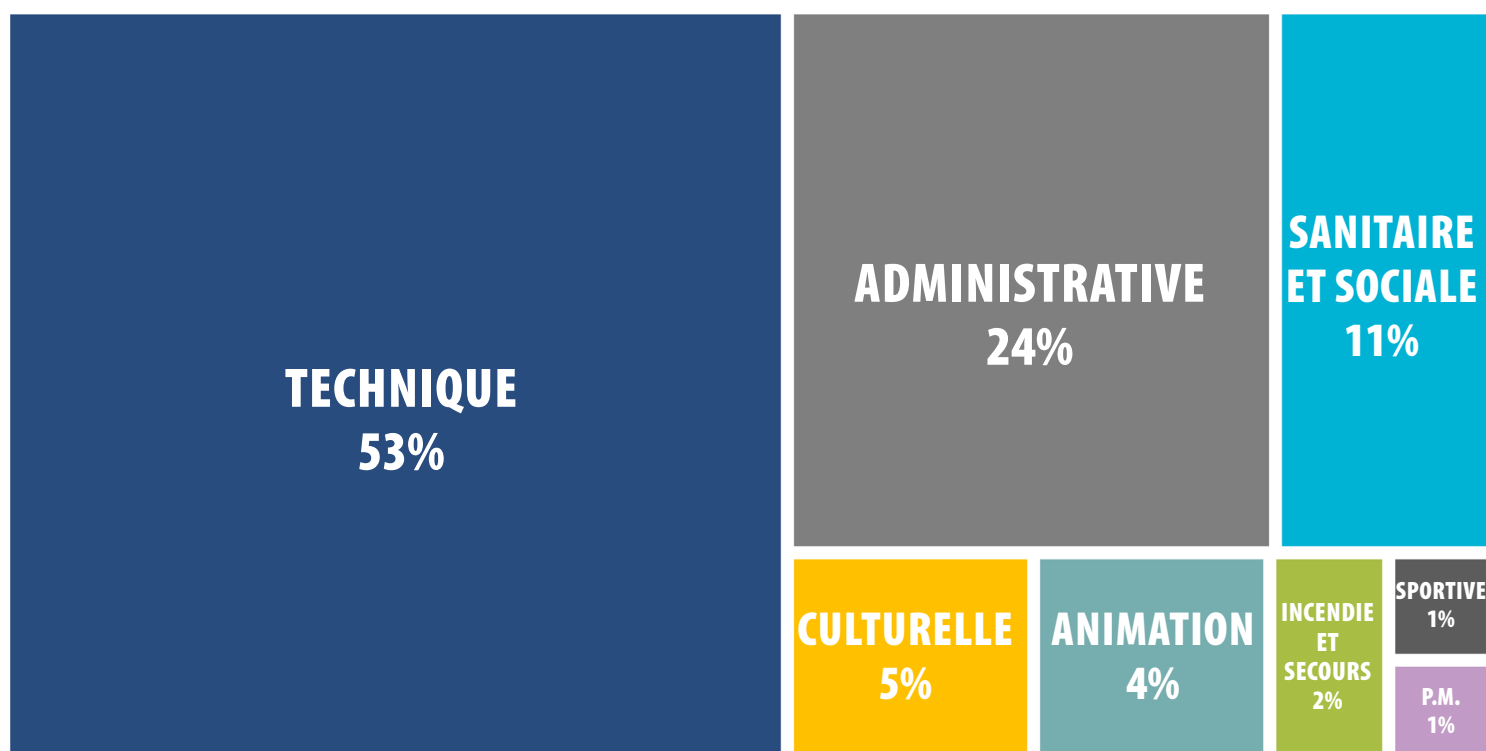
En proportion, il y a presque 2 fois plus de contractuels en catégorie A que de titulaires.

Certaines fonctions et compétences spécifiques ainsi que l'arrivée de nouveaux métiers dans la fonction publique territoriale peuvent expliquer la difficulté des employeurs à trouver des profils adaptés parmi les titulaires.



UNE FILIÈRE TECHNIQUE QUI RESTE DOMINANTE

La répartition des agents selon les filières reste stable. Elle a peu évolué depuis le transfert des personnels TOS des collèges et lycées en 2006, dans la filière technique. Globalement, les transferts de personnels qui ont suivi (routes départementales, ports, aérodromes, voies d'eau...) touchent essentiellement des agents de la filière technique et représentent peu de volume.



“

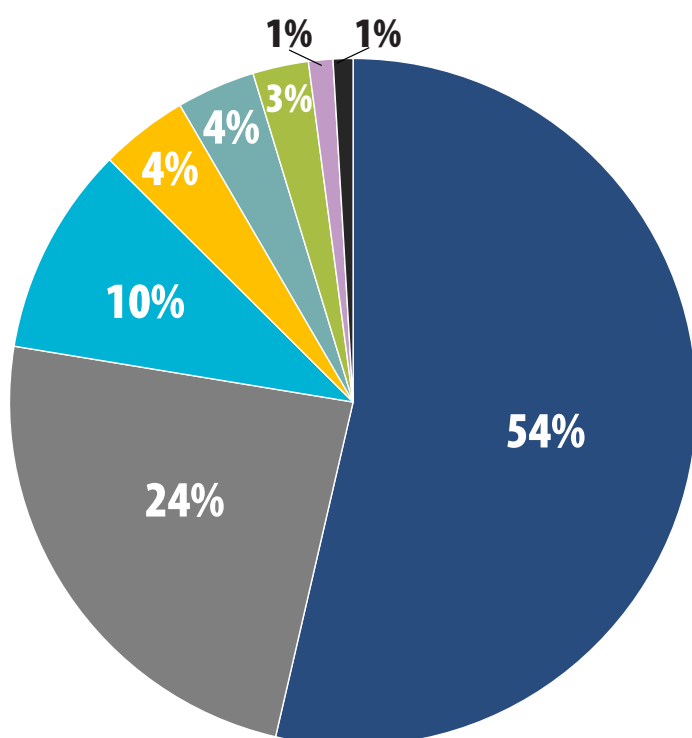
LES FILIÈRES **TECHNIQUE**
ET **ADMINISTRATIVE**
CONCENTRENT LES $\frac{3}{4}$
DES AGENTS TERRITORIAUX

”

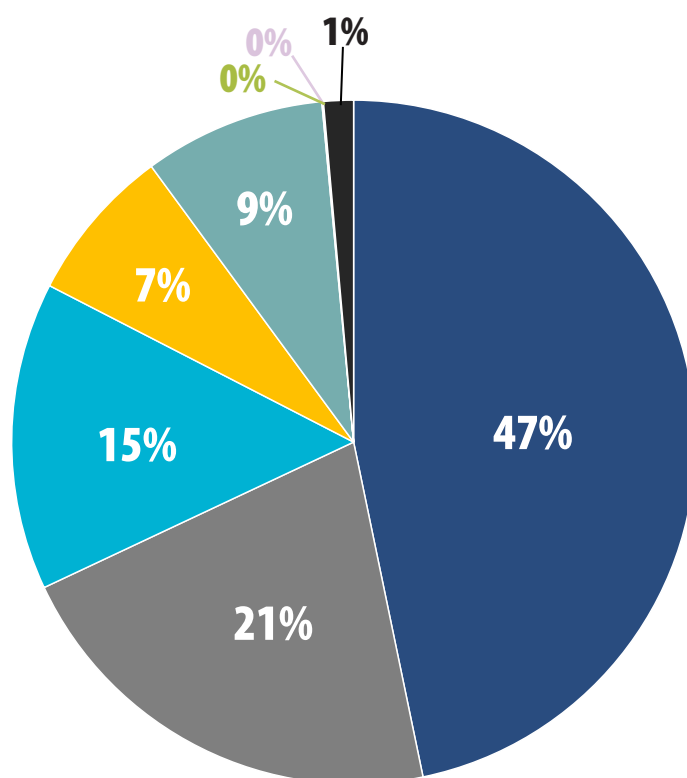
RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LE STATUT ET LES FILIÈRES

Proportionnellement, les contractuels sont les plus nombreux dans les filières culturelle, sanitaire/sociale et animation. Cela peut s'expliquer par le fait que certains des métiers concernés concentrent davantage d'emplois saisonniers.

TITULAIRES



CONTRACTUELS



■ TECHNIQUE

■ CULTURELLE

■ POLICE MUNICIPALE

■ ADMINISTRATIVE

■ ANIMATION

■ SPORTIVE

■ SANITAIRE ET SOCIALE

■ INCENDIE ET SECOURS

LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES RESTE DOMINANT

Avec une filière technique dominante et une majorité d'agents relevant de la catégorie C, le cadre d'emplois des adjoints techniques reste le plus important avec près d'un agent sur 4.

**“ 1 AGENT SUR 4
FAIT PARTIE DU
CADRE D'EMPLOI
DES ADJOINTS
TECHNIQUES ”**

PRINCIPAUX CADRES D'EMPLOIS	POURCENTAGES
Adjointes techniques	39%
Adjointes administratifs	13%
Rédacteurs	6%
Agents de maîtrise	5%
Attachés	5%
Adjointes d'animation	4%
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	4%

TOP 5 DES CADRES D'EMPLOIS SELON LE STATUT

TITULAIRES

CADRES D'EMPLOIS	TOP 5
Adjointes techniques	39%
Adjointes administratifs	13%
Rédacteurs	7%
Agents de maîtrise	6%
Adjointes techniques des établissements d'enseignement	4%

CONTRACTUELS

CADRES D'EMPLOIS	TOP 5
Adjointes techniques	37%
Attachés	9%
Adjointes administratifs	8%
Adjointes d'animation	8%
Agents sociaux	6%

4

ASPECTS **RH**

LE VIEILLISSEMENT DES AGENTS SE POURSUIT AVEC UN ÂGE MOYEN DE 46 ANS 9 MOIS

**“ 1 AGENT SUR 4
A PLUS DE
55 ANS. ”**

Entre 2017 et 2019, l'âge moyen des agents a augmenté de 2 mois. Il s'élevait à 46 ans et 9 mois en 2019, contre 46 ans et 7 mois en 2017.

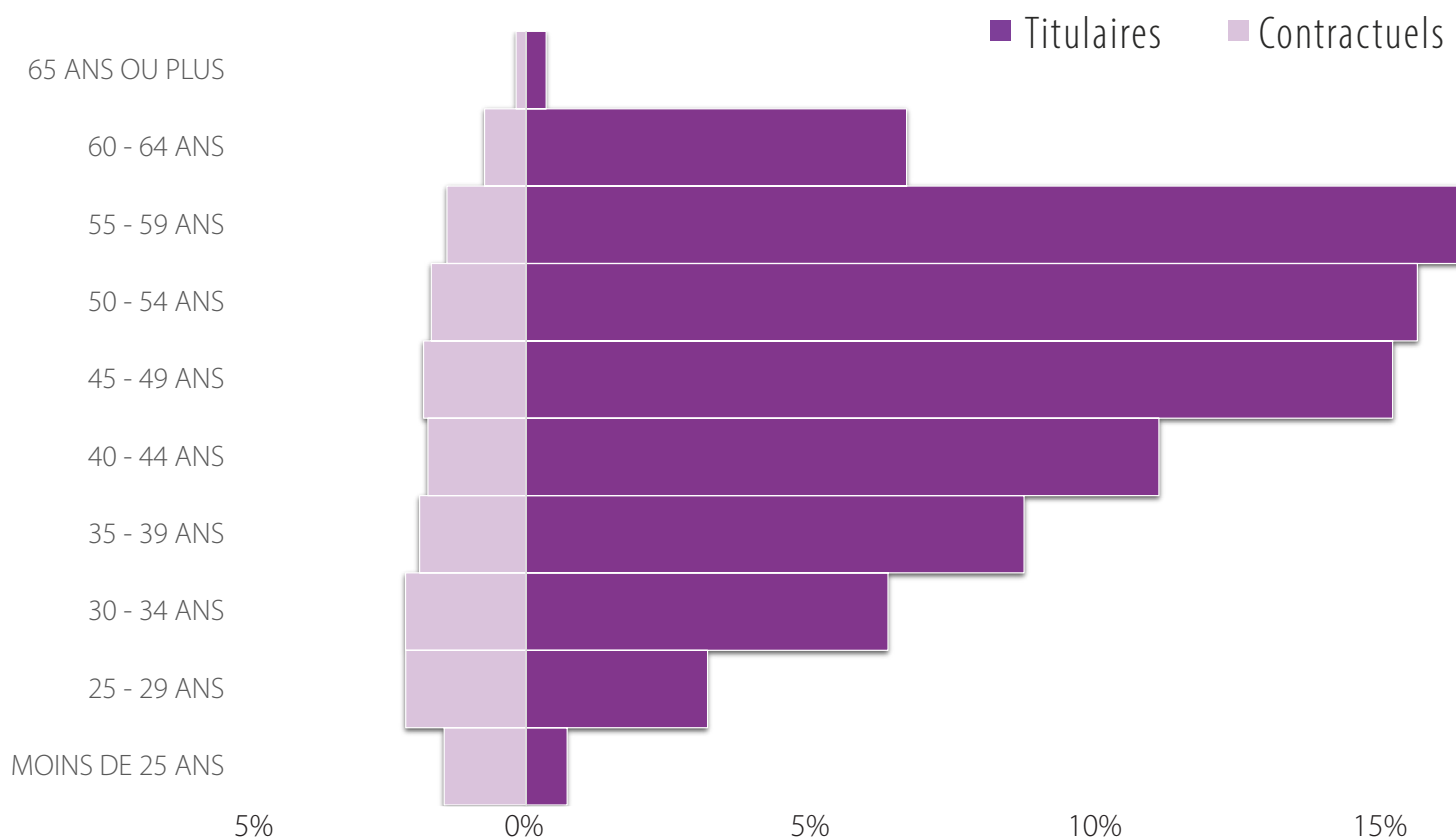
Les titulaires sont en moyenne plus âgés que les contractuels (47 ans 10 mois, contre 40 ans 10 mois).

La répartition des contractuels au sein des tranches d'âge est davantage homogène que pour les titulaires.

Au global, 67% des agents appartiennent à la tranche d'âge des 30 à 54 ans et 8% des agents ont moins de 30 ans.

PYRAMIDE DES ÂGES DES AGENTS PAR STATUT

Les titulaires sont 9 fois plus nombreux que les contractuels dans la tranche d'âge des 60-64 ans. A contrario, les contractuels sont 2 fois plus nombreux que les titulaires dans la tranche d'âge des moins de 25 ans.



DES EFFECTIFS MAJORITAIREMENT FÉMININS

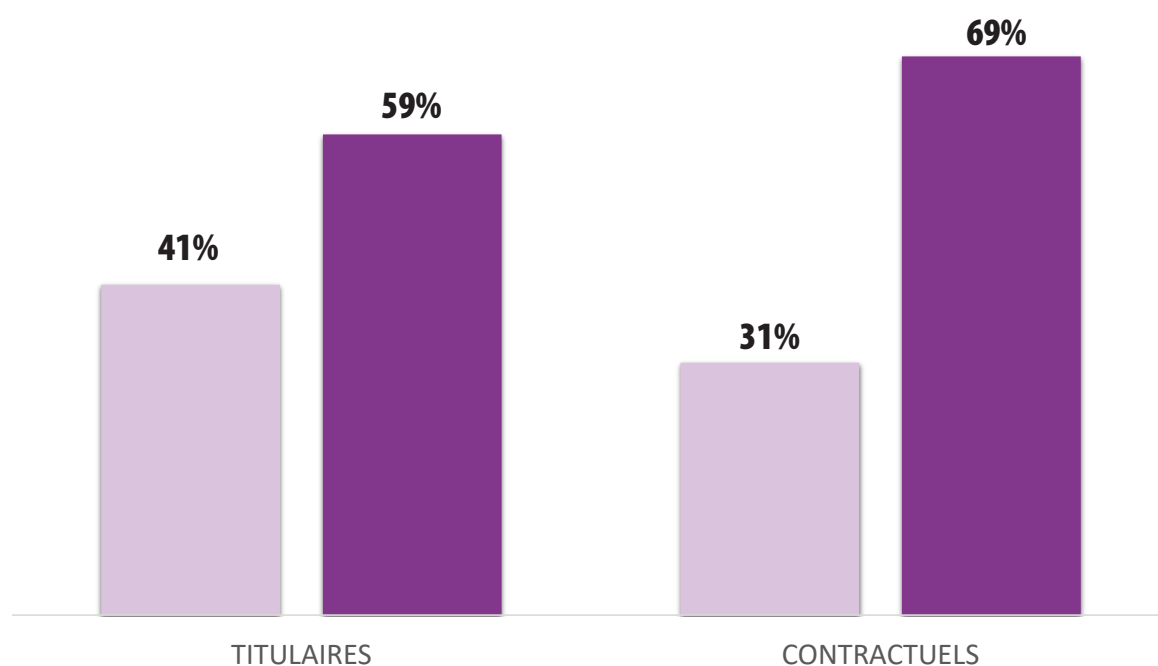
La part des femmes dans les effectifs sur emploi permanent est de 61% ; elle n'a pas évolué entre 2017 et 2019.

En proportion, les femmes sont davantage présentes parmi les contractuels (69%) que parmi les titulaires (59%).

**“ 6 AGENTS
TERRITORIAUX
SUR 10 SONT
DES FEMMES. ”**

RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LE STATUT

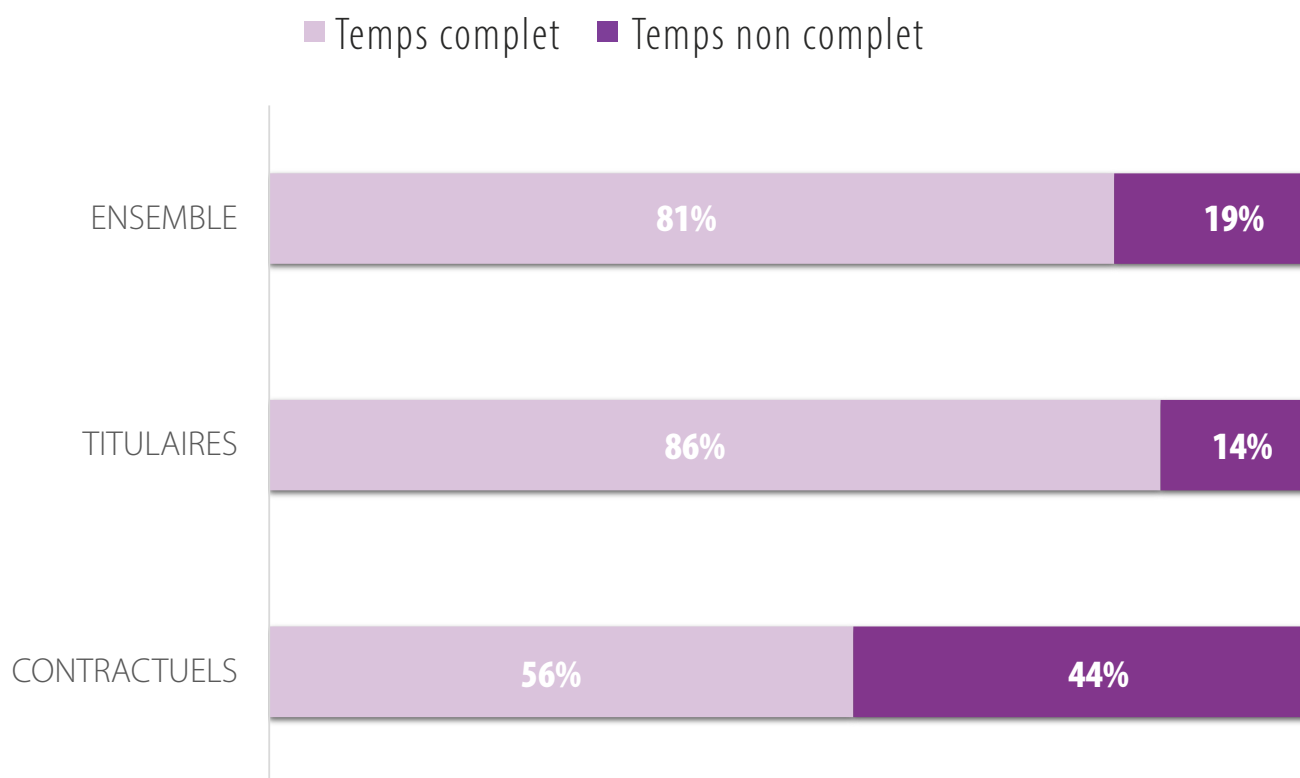
■ Hommes ■ Femmes



■ 8 AGENTS SUR 10 À TEMPS COMPLET

Peu d'évolution dans la répartition des effectifs par temps de travail : en 2017, 78,5% des agents exerçaient à temps complet, contre 81% en 2019.

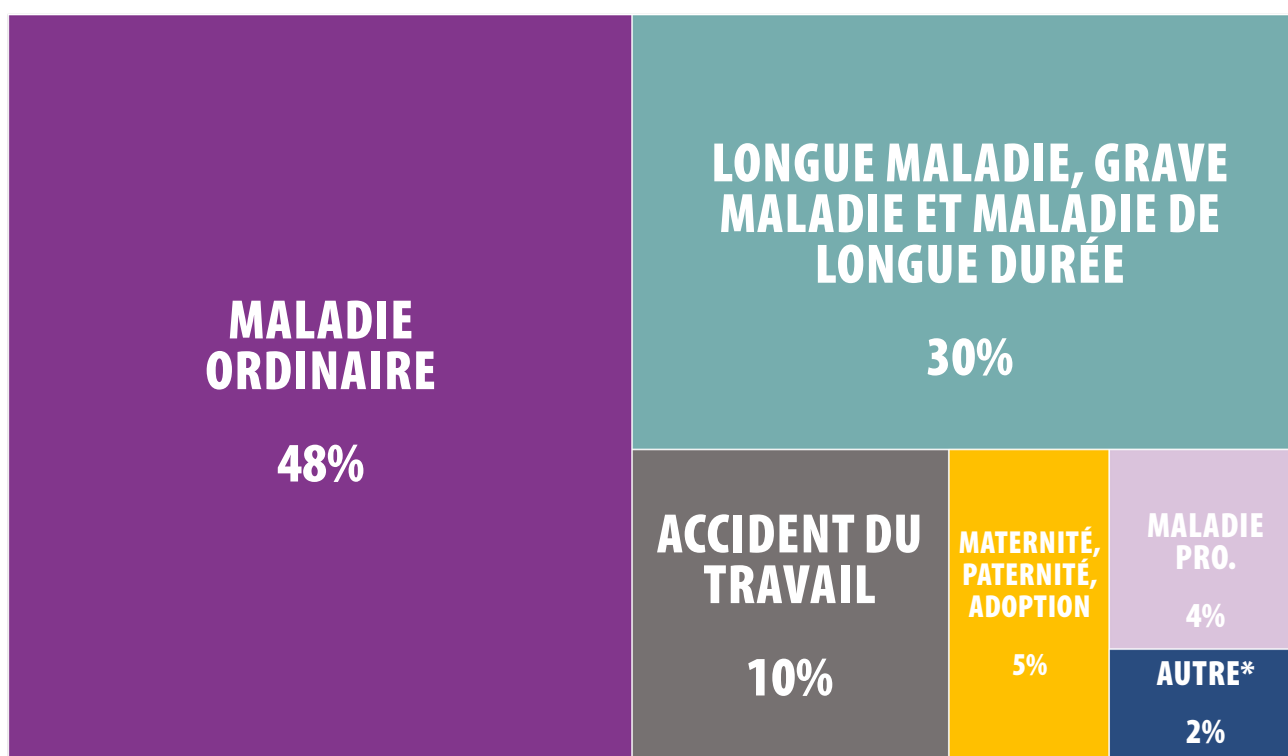
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TEMPS DE TRAVAIL



i Le temps de travail varie selon la taille de la collectivité. Ainsi les postes à temps complet sont globalement plus présents dans les grandes structures et les postes à temps non complet dans les collectivités et établissements de petite taille, généralement en zone rurale. C'est pourquoi certains métiers sont davantage exposés que d'autres à un temps non complet (secrétaire de mairie, agent technique polyvalent ou cantonnier...). Par ailleurs, le temps non complet est plus souvent subi que choisi. Certains agents doivent donc cumuler plusieurs postes pour atteindre un temps complet.

L'ABSENTÉISME RESTE STABLE

RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE PAR MOTIF



*autorisation spéciale d'absence (ASA)...



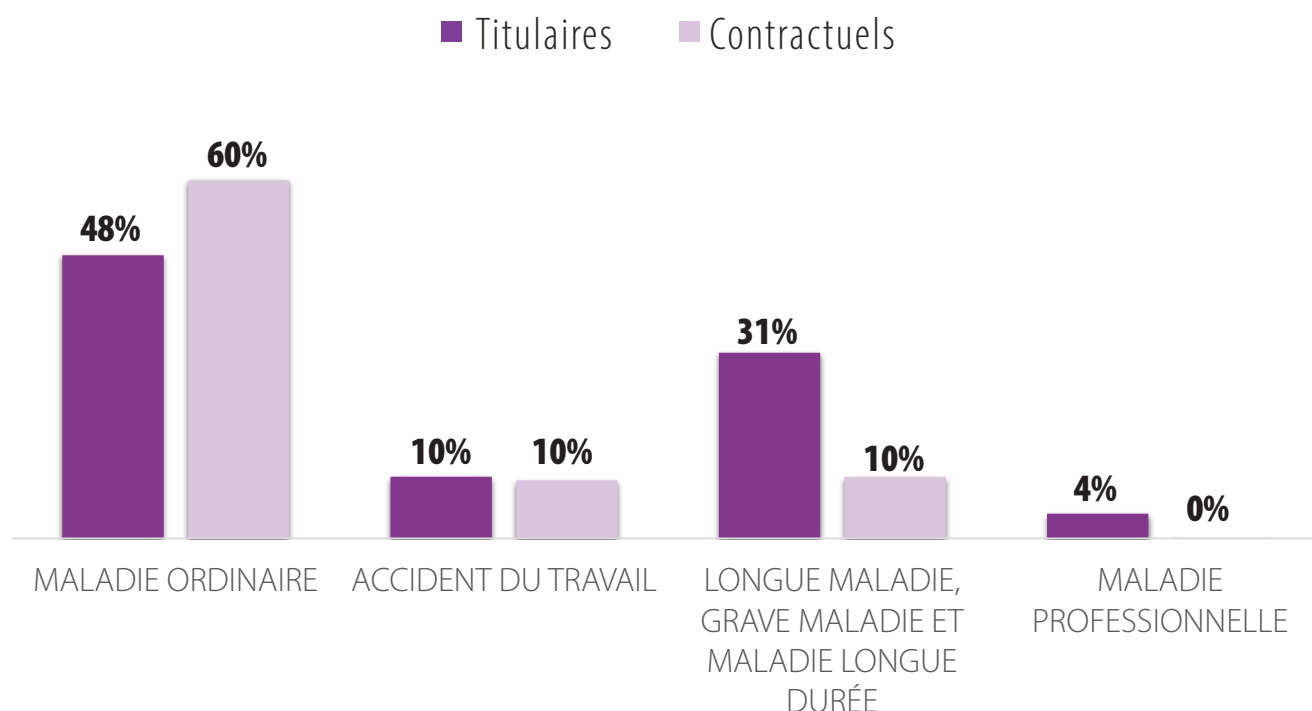
“

**82% DES JOURS
D'ABSENCE** SONT LIÉS À
LA MALADIE.

”

■ DES DISPARITÉS PAR STATUT

LES MOTIFS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ PAR STATUT

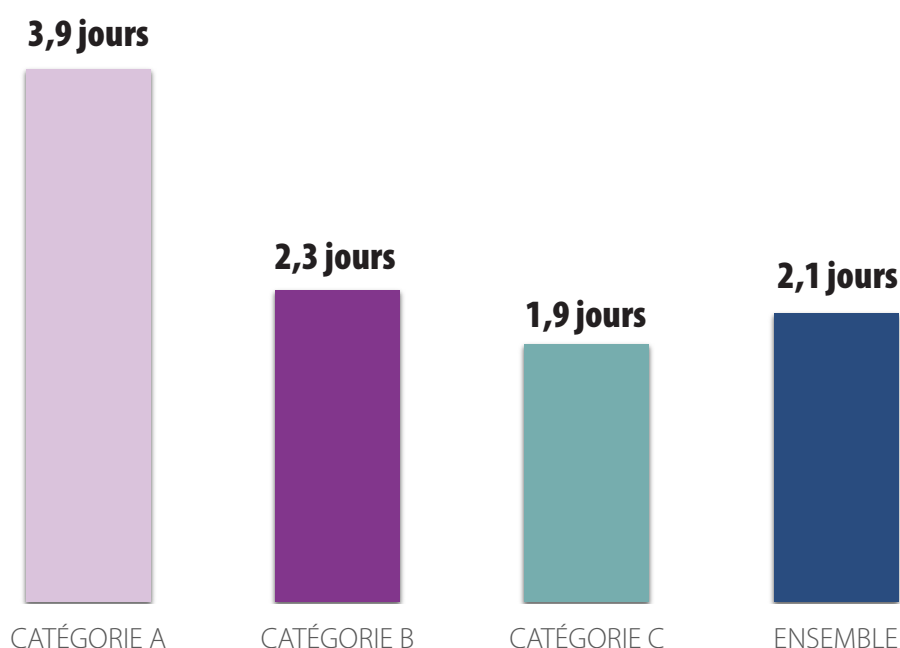


Les absences pour raisons de santé augmentent (92% en 2019 contre 91,3% en 2017). En 2019, les agents titulaires ont été davantage absents pour raisons de santé (92%) que les agents contractuels (80%). Le taux d'absentéisme s'élève, pour l'année 2019, à 7,2%, soit l'équivalent de 7 agents sur 100 absents toute l'année.

“ EN MOYENNE LES AGENTS ONT ÉTÉ ABSENTS **26 JOURS EN 2019**. CE CHIFFRE RESTE STABLE PAR RAPPORT À 2017. ”

LES AGENTS DE CATÉGORIE A PARTENT D'AVANTAGE EN FORMATION QUE LES AGENTS DES AUTRES CATÉGORIES

L'accès à la formation semble varier selon la catégorie hiérarchique de l'agent. Les agents de catégorie A sont plus nombreux à partir en formation (85%) et partent en moyenne plus longtemps que les agents des catégories B et C.



“

LES AGENTS SONT PARTIS EN FORMATION **2,1 JOURS EN MOYENNE** EN 2019. CE CHIFFRE RESTE STABLE PAR RAPPORT À 2017

”

LES FORMATIONS PRÉVUES PAR LES STATUTS PARTICULIERS SONT PRIVILÉGIÉES

Les objectifs des formations sont variés.

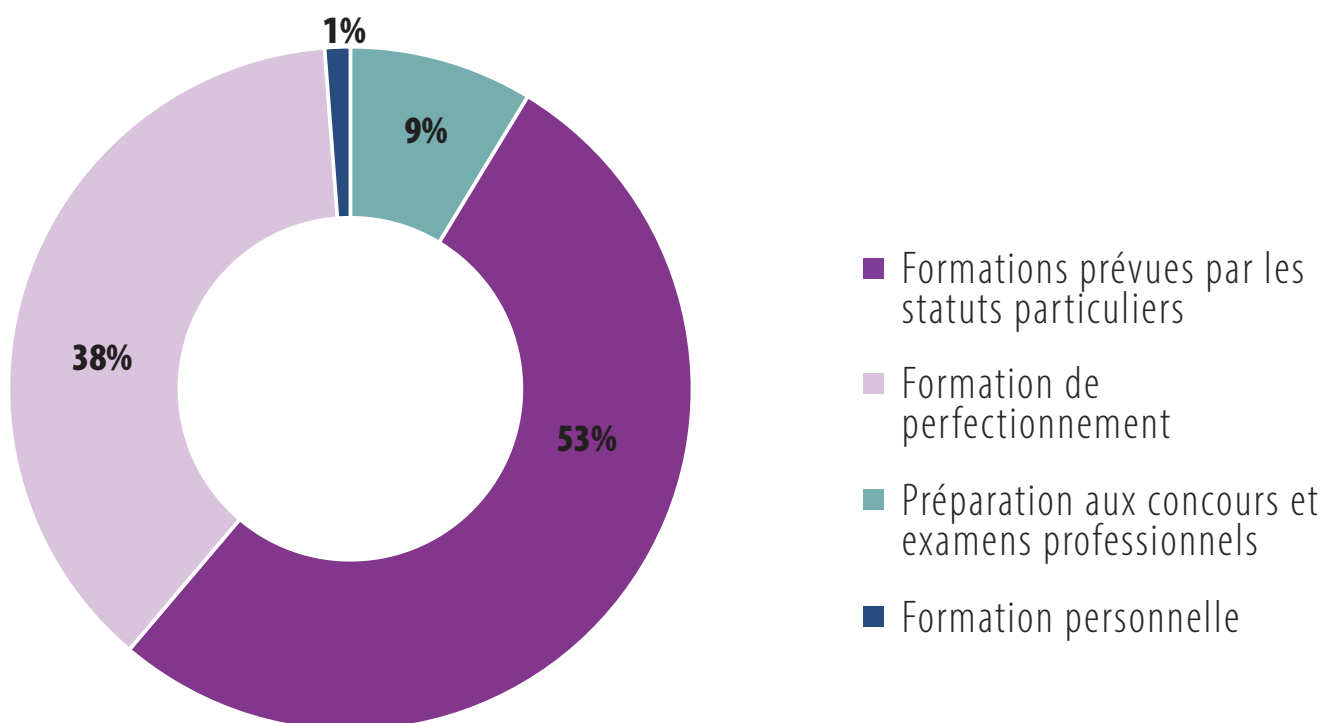
La préparation aux concours et examens permet aux agents de s'entraîner aux épreuves écrites et orales et de participer à leur évolution de carrière. Elles sont soumises au rythme du calendrier des concours.

Les formations prévues par les statuts particuliers visent à sensibiliser les agents à leur environnement professionnel et à ses évolutions. Elles regroupent les formations obligatoires suite à la nomination ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois (formation d'intégration, formation de professionnalisation).

Les formations de perfectionnement ont pour objectif de développer les compétences des agents ou d'en acquérir de nouvelles.

Ainsi le nombre de jours de formation et la répartition par type, peuvent varier selon les besoins des agents et des collectivités. Le plan de formation établi chaque année par les collectivités rassemble ces éléments et les dispositifs à mener.

En 2019, les jours consacrés aux formations prévues par les statuts particuliers représentent plus de la moitié du volume global des jours de formation.



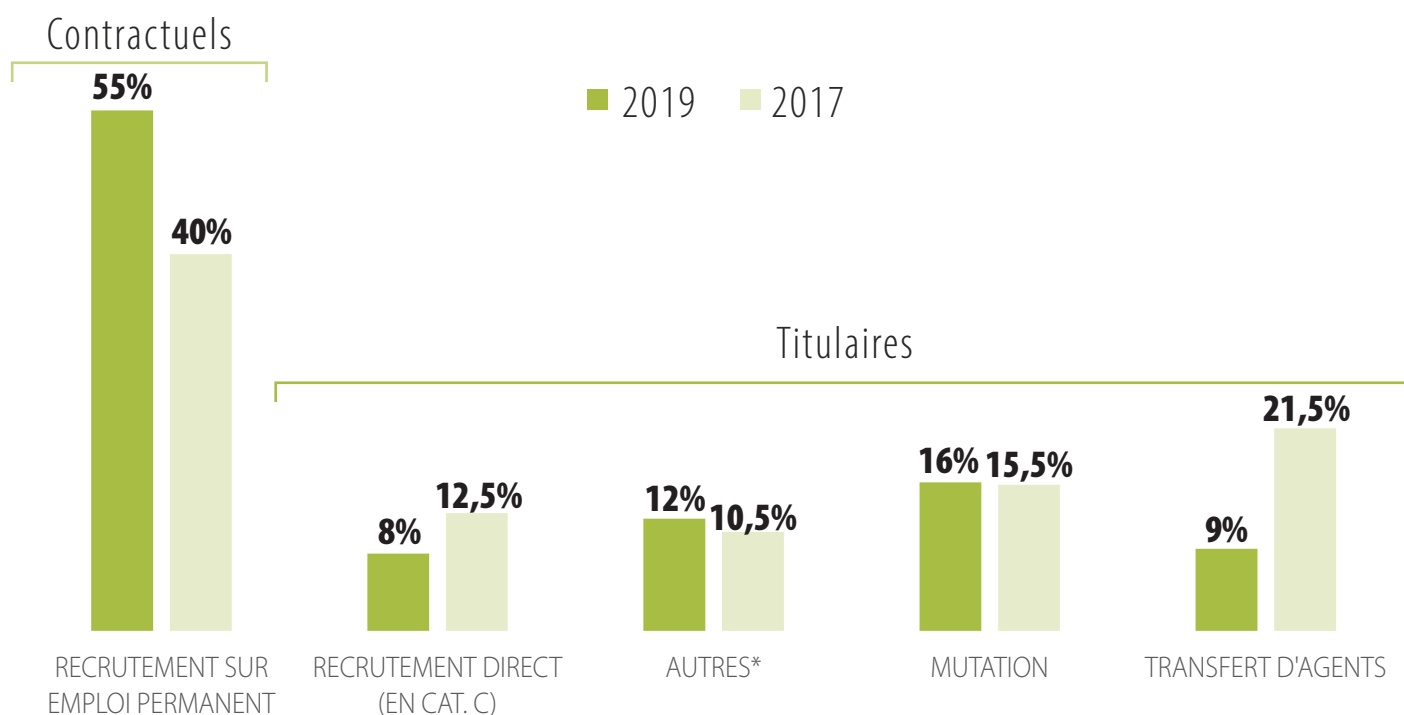
5

MOBILITÉ **ET RECRUTEMENT**

LA PROPORTION D'AGENTS CONTRACTUELS EN AUGMENTATION

4 587 AGENTS ONT ÉTÉ RECRUTÉS DANS LES COLLECTIVITÉS NORMANDES EN 2019

La part des contractuels représente plus de la moitié des recrutements en 2019. S'agissant des titulaires, les mutations sont privilégiées par les collectivités locales. Les arrivées liées à un transfert de compétences, notamment vers les intercommunalités, restent à un niveau important (9 % des arrivées).

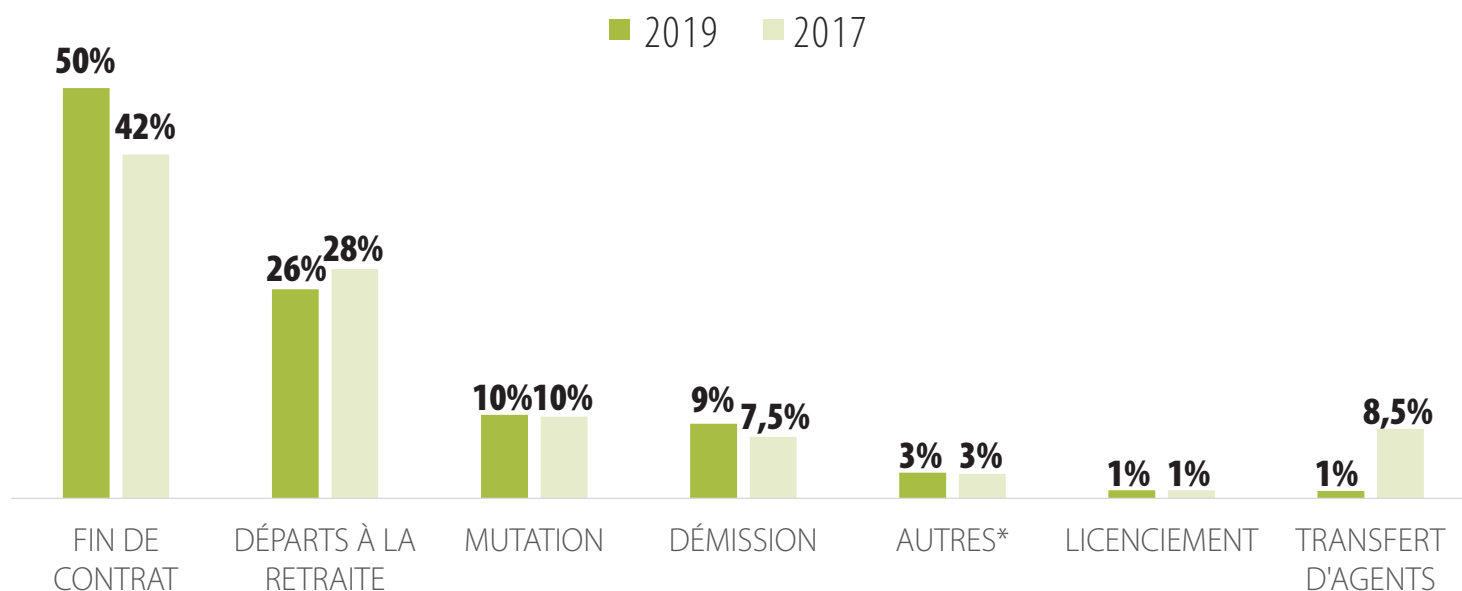


*concours, détachement, intégration directe, recrutement sur l'art. 38 de la loi du 26 janvier 1984

“ LES **CONTRACTUELS** REPRÉSENTAIENT **55% DES RECRUTEMENTS** EN 2019 ”



FIN DE CONTRAT ET RETRAITE SONT LES MOTIFS DE DÉPARTS DOMINANTS



*Fin de détachement dans la collectivité, décharge d'emploi et de fonctions, agent pris en charge par le CNFPT/CDG, décès, autres cas

Le flux de personnel (arrivées et départs d'agents) est l'expression de la vie d'une structure. Les départs peuvent être liés à la pyramide des âges (départs à la retraite), aux parcours professionnels des agents dans le cadre d'une mobilité ou d'un souhait d'évolution. Les arrivées peuvent compenser certains départs ou répondre à des besoins plus nombreux ou nouveaux de la collectivité en termes de services publics. Le volume du flux traduit l'attractivité d'une collectivité où les agents tendent à venir et rester. Lorsque ce volume est important, il permet de s'interroger sur les motifs positifs et négatifs de ces mouvements de personnel. Le taux de rotation (turn-over) permet de mesurer le volume des agents partis et arrivés.

Taux de rotation : $[(\text{Nombre de départs en N} + \text{Nombre d'arrivées en N})/2] / \text{Effectif au 1er janvier de l'année N}$



LA MOITIÉ DES DÉPARTS DÉFINITIFS EST LIÉE À UNE FIN DE CONTRAT

UN ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE PLUS ÉLEVÉ POUR LES AGENTS AFFILIÉS À L'IRCANTEC

L'affiliation d'un agent à une caisse de retraite dépend de son statut et de son temps de travail. Un agent titulaire à temps complet ou à temps non complet mais effectuant plus de 28h par semaine est affilié à la CNRACL. En revanche, un agent contractuel, quel que soit son temps de travail, est affilié à l'IRCANTEC.

L'âge de départ à la retraite peut varier lorsqu'un agent a eu une carrière longue ou dans le privé, et qu'il appartient à la catégorie active, c'est-à-dire qu'il occupe un emploi présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles, qu'il présente une usure liée au travail pouvant déboucher sur un reclassement, une invalidité voire un départ à la retraite anticipé, l'âge des départs à la retraite peut varier. L'âge moyen de départ à la retraite (CNRACL et IRCANTEC confondus) est de 61 ans et 2 mois.

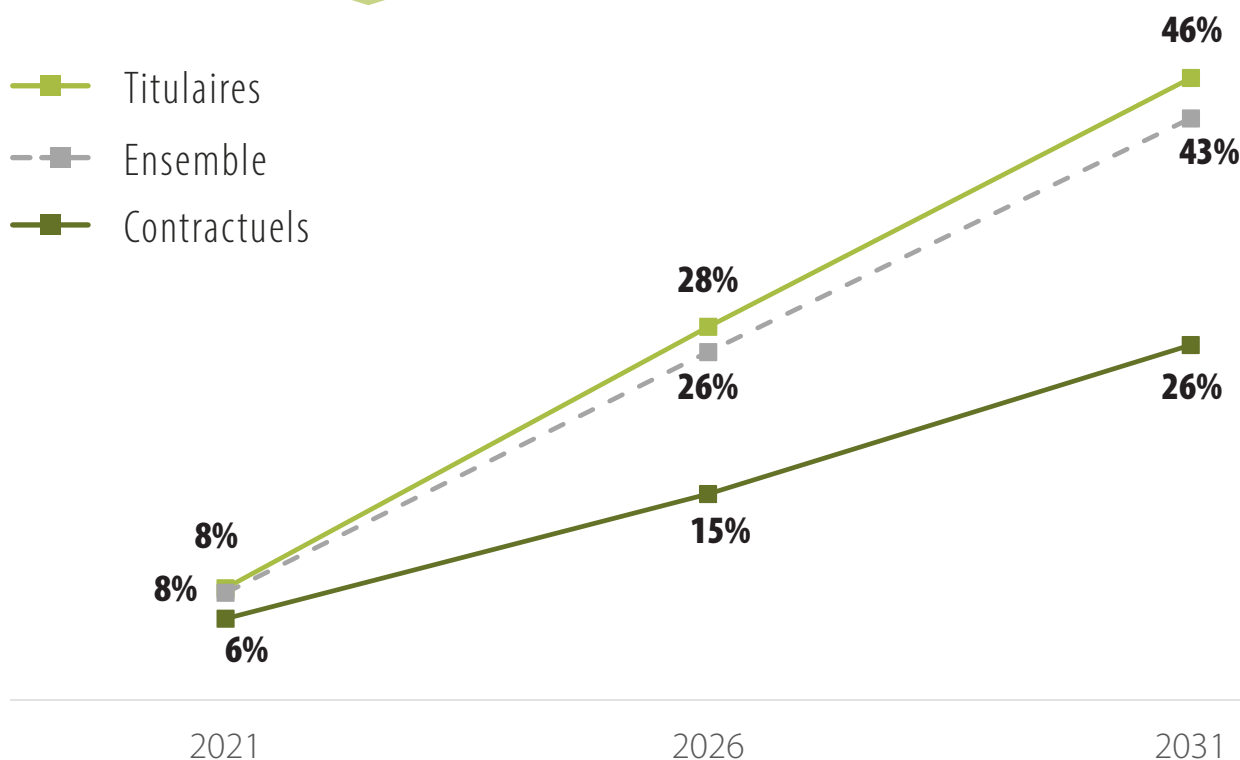
CNRACL : Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

IRCANTEC : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

2 669 AGENTS SONT PARTIS À LA RETRAITE EN 2019

(SOURCE : CNRACL/IRCANTEC)

PROJECTION DES DÉPARTS À LA RETRAITE 2021-2031 PAR STATUT

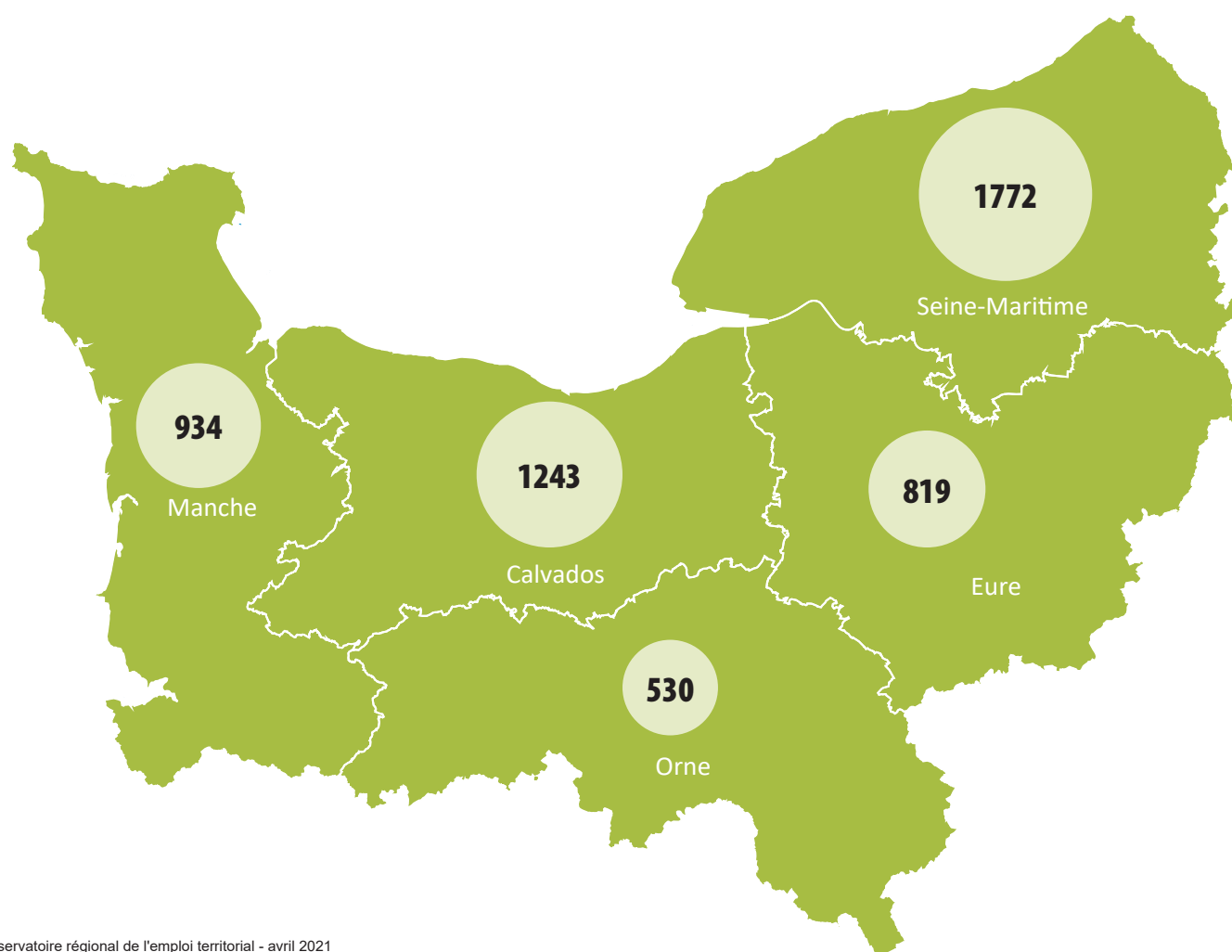


“ 17 900 DÉPARTS À LA RETRAITE SONT PRÉVUS D'ICI À 2026, SOIT 1/4 DES EFFECTIFS ”

NORMANDIE : LE MARCHÉ DE L'EMPLOI VARIABLE SELON LES DÉPARTEMENTS

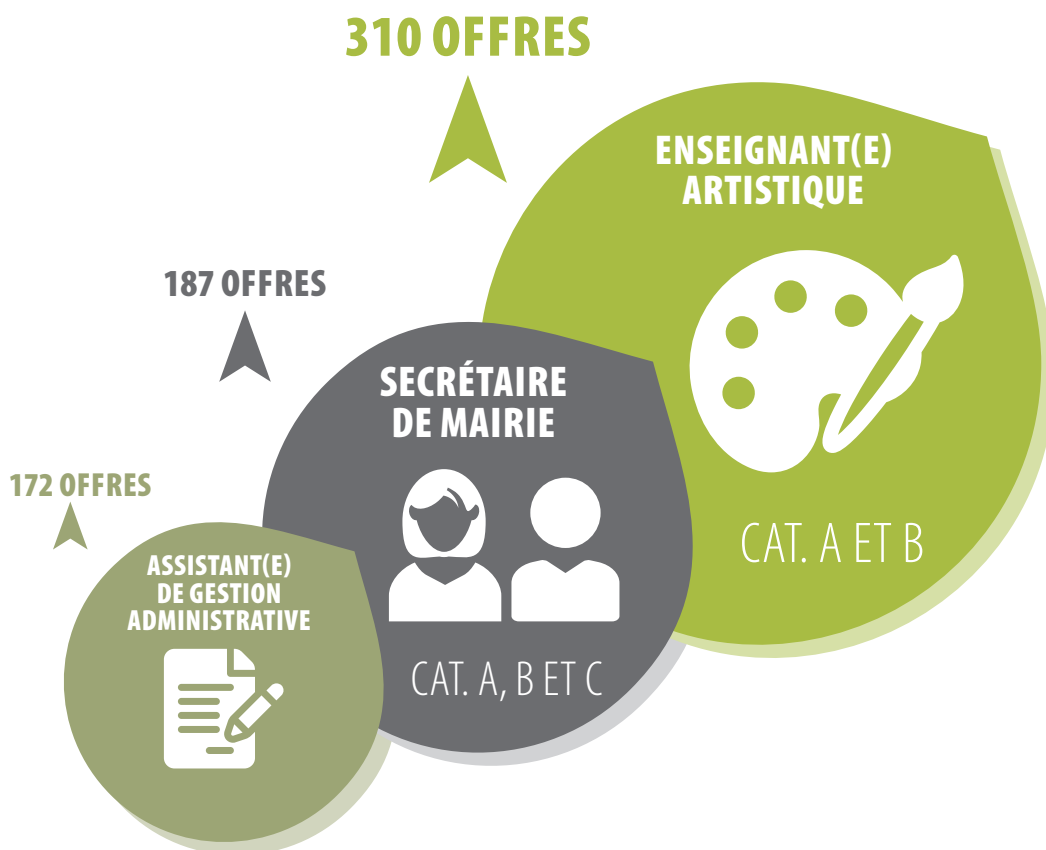
Entre 2017 et 2019, les offres d'emploi ont augmenté de 23% sur l'ensemble de la Normandie.
Cette évolution à la hausse des offres d'emploi a été observée sur l'ensemble des cinq départements.

5 298 OFFRES D'EMPLOI*
DIFFUSÉES EN 2019



DES OFFRES LIÉES À DES MÉTIERS DE PROXIMITÉ

“ LES AFFAIRES GÉNÉRALES ET L'ÉDUCATION/ANIMATION, DEUX SECTEURS D'ACTIVITÉS RECHERCHÉS ”



Temps de travail : TC : 21% – TNC : 79%

Cadre d'emplois : Assistants d'enseignement artistique / Professeurs d'enseignement artistique

Type d'employeurs : Communes / Communautés d'agglomération et Urbaines/Métropoles

Temps de travail : TC : 20% – TNC : 80%

Cadre d'emplois : Adjoint administratifs / Rédacteurs / Attachés

Type d'employeurs : Communes

Temps de travail : TC : 77% – TNC : 23%

Cadre d'emplois : Adjoint administratifs / Rédacteurs

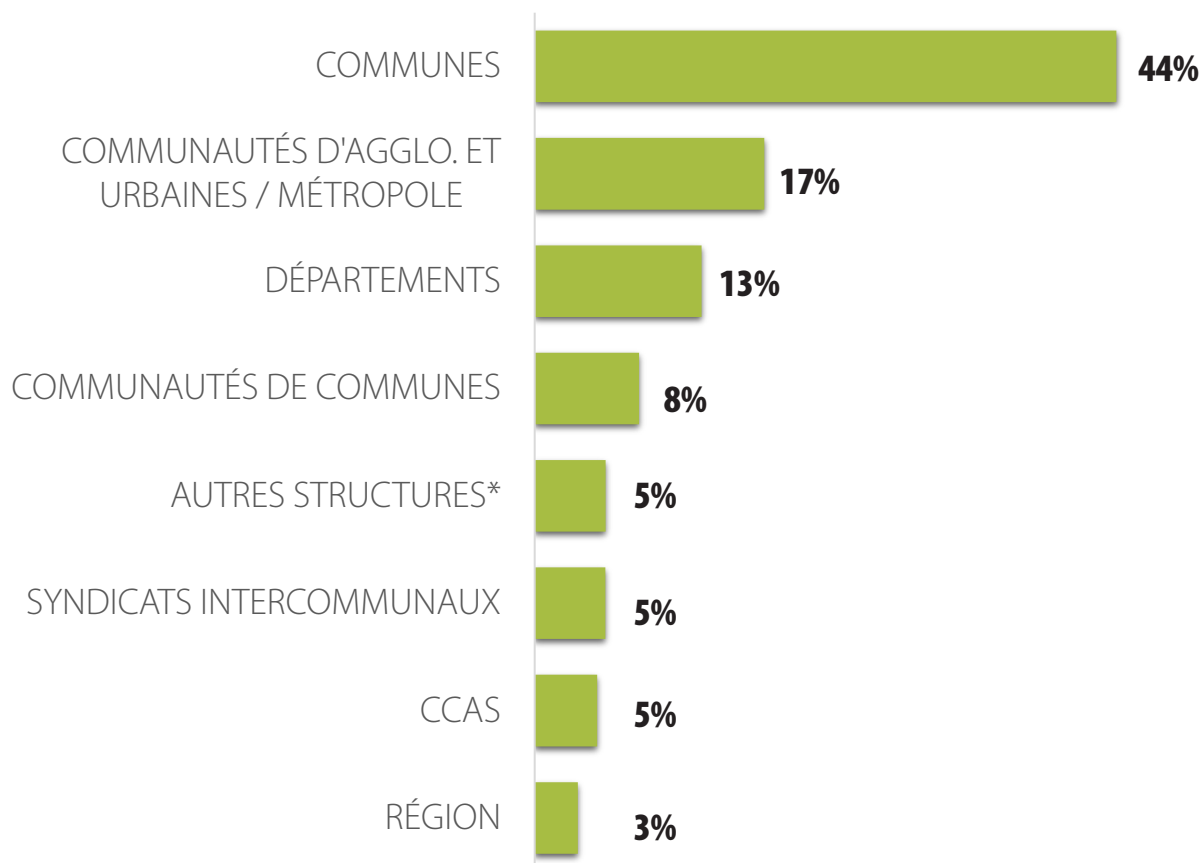
Type d'employeurs : Communes / Départements / Syndicats intercommunaux

TC = Temps complet / TNC = Temps non complet

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS PAR NOMBRE D'OFFRES (À PARTIR DE 50 OFFRES D'EMPLOIS DIFFUSÉES)

LES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS	NOMBRE D'OFFRES
Enseignant artistique (H/F)	310
Secrétaire de mairie (H/F)	187
Assistant de gestion administrative (H/F)	172
Animateur enfance-jeunesse (H/F)	126
Ouvrier de maintenance des bâtiments (H/F)	119
Travailleur social (H/F)	119
Policier municipal (H/F)	111
Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable (H/F)	95
Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers (H/F)	90
Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural (H/F)	86
Agent de services polyvalent en milieu rural (H/F)	84
Jardinier (H/F)	80
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (H/F)	78
Assistant éducatif petit enfance (auxiliaire de puériculture) (H/F)	78
Assistant de gestion ressources humaines (H/F)	73
Chargé de propreté des locaux (H/F)	73
Chargé de travaux espaces verts (H/F)	69
Chargé de communication (H/F)	64
Gestionnaire technique bâtiment (H/F)	63
Animateur-éducateur sportif (H/F)	62
Chargé du développement territorial (H/F)	59
Agent de restauration (H/F)	57
Aide-soignant (H/F)	55
Éducateur de jeunes enfants (H/F)	55
Animateur éducatif-ve accompagnement périscolaire (H/F)	53
Chargé d'études environnement (H/F)	52
Cuisinier (H/F)	50
Responsable d'exploitation eau potable et assainissement (H/F)	50

LES COMMUNES : PREMIERS RECRUTEURS



*SDIS, CDG, GIP, autres...

**LES STRUCTURES
INTERCOMMUNALES*
ONT DIFFUSÉ
30% DE L'ENSEMBLE
DES OFFRES**

* syndicats intercommunaux, communautés de communes, communautés d'agglomération, communautés urbaines, métropole

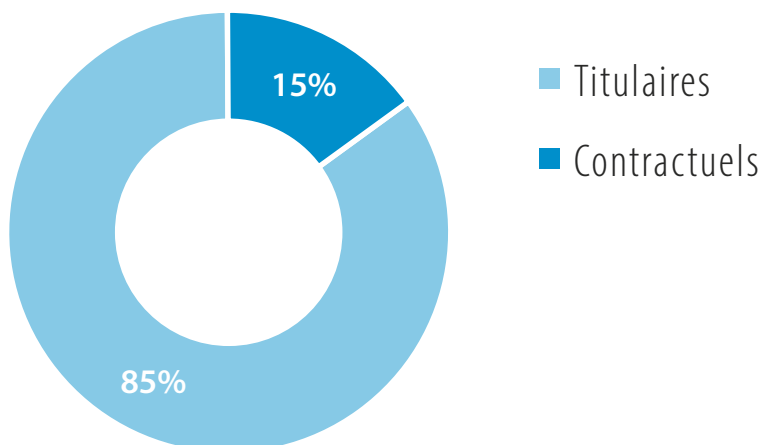
06

PROFIL DES **CONTRACTUELS**

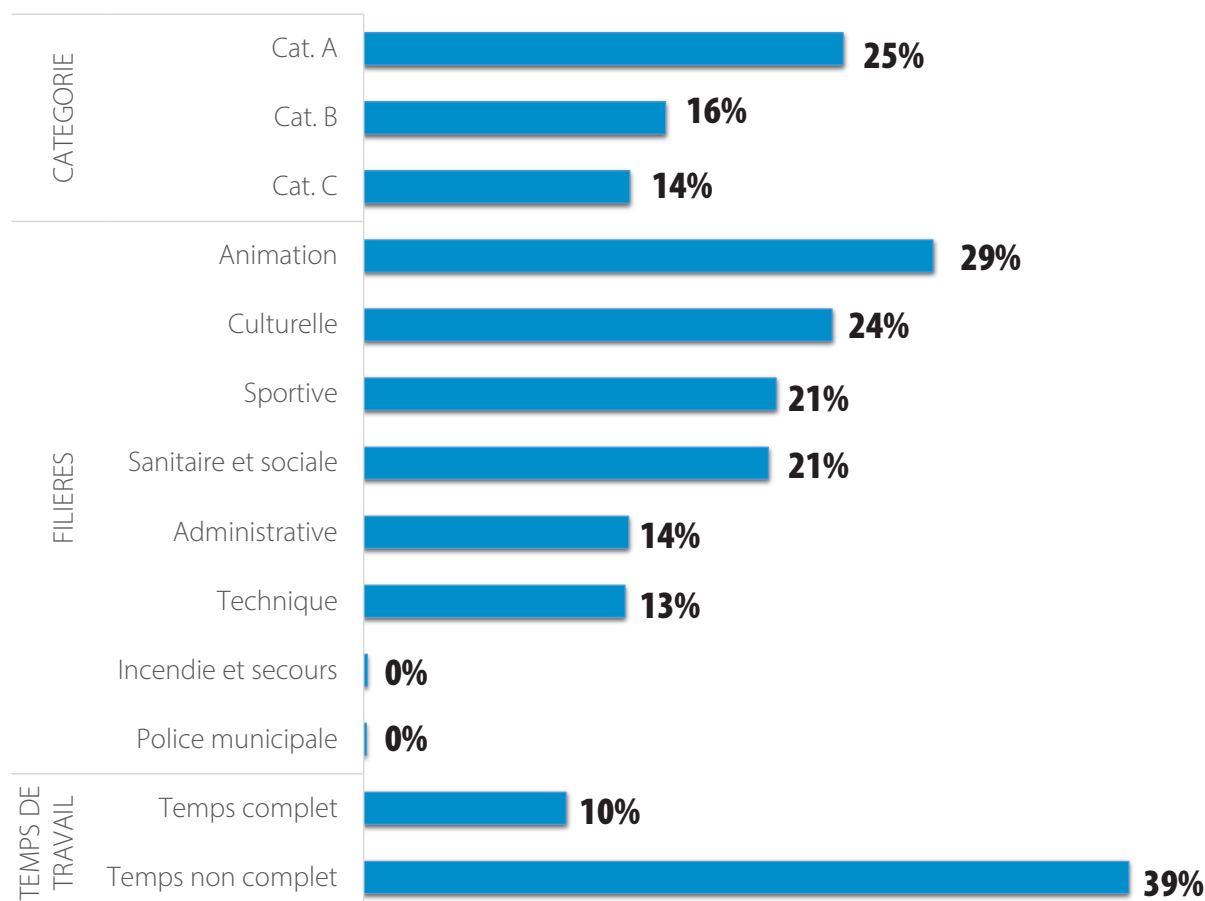
UN PROFIL CONTRASTÉ, MAIS UNE PLACE IMPORTANTE DANS LES EFFECTIFS

Sur emploi permanent, la part des agents contractuels s'élève à 15%. Leur situation varie selon la catégorie hiérarchique, la filière et le temps de travail. Ils sont sur-représentés dans la catégorie A (25%) et inexistantes dans les filières Incendie/secours et Police municipale, en raison des statuts de la FPT. C'est au sein des filières Animation (29%) et Culturelle (24%) qu'ils sont les plus nombreux. Parmi les agents à temps complet, les contractuels sont majoritaires.

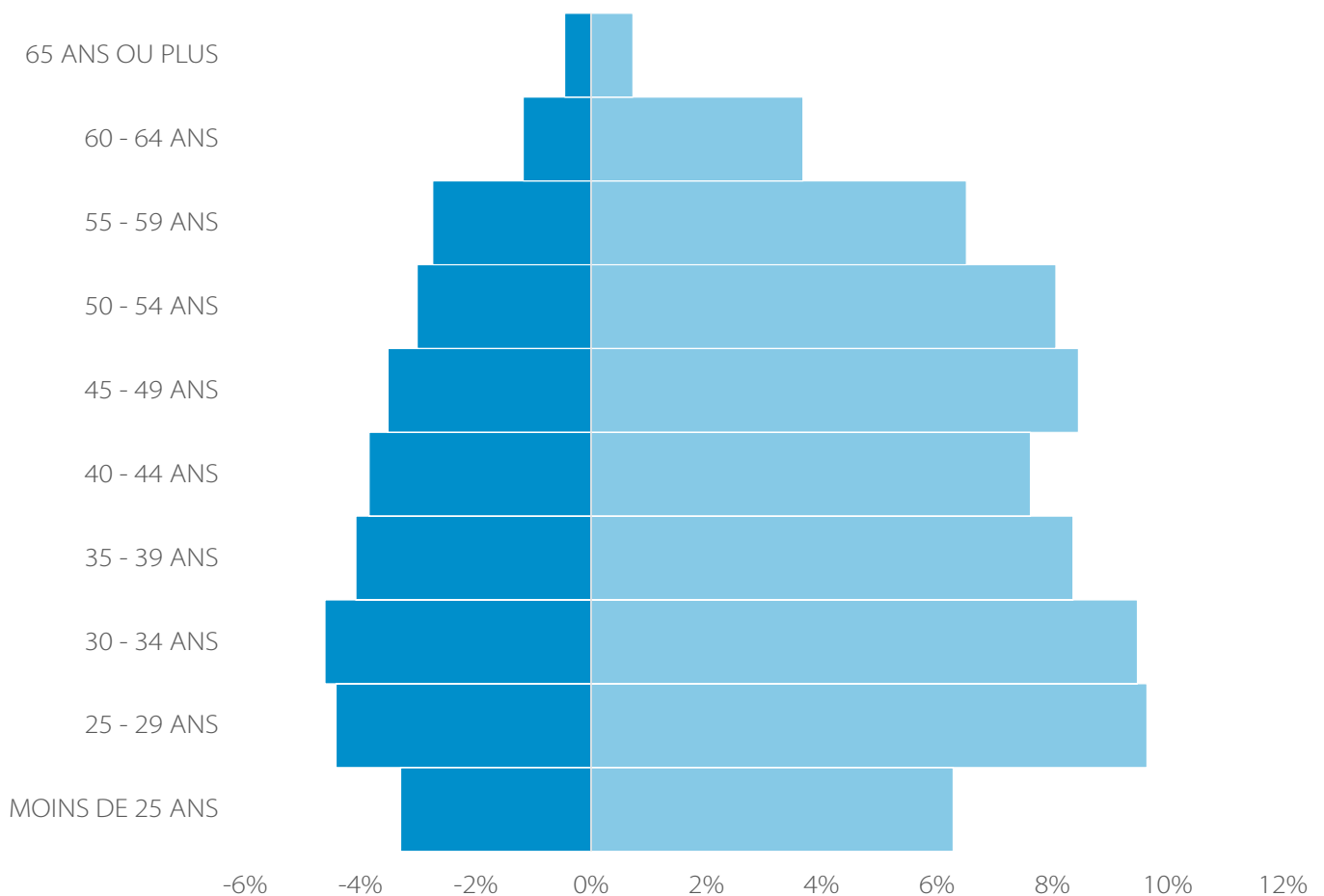
PROPORTION DES CONTRACTUELS



“ PARMI LES AGENTS DE CATÉGORIE A, 25% SONT DES CONTRACTUELS ”



PYRAMIDE DES ÂGES DES CONTRACTUELS



EN 2019, EN NORMANDIE, **LA MOITIÉ DES AGENTS CONTRACTUELS** AVAIT **MOINS DE 40 ANS.**

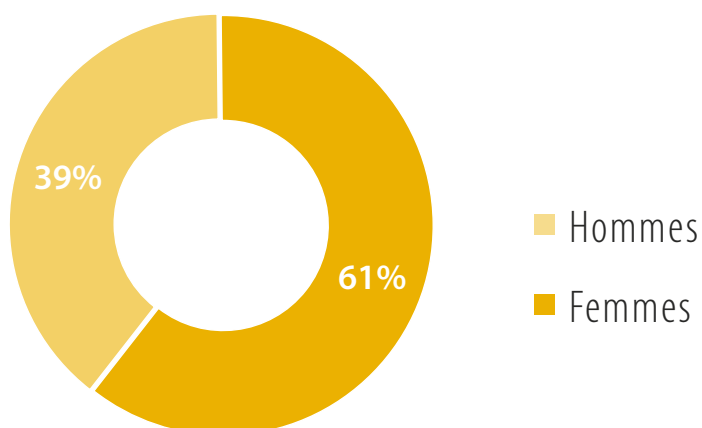
07

PROFIL DES **FEMMES**

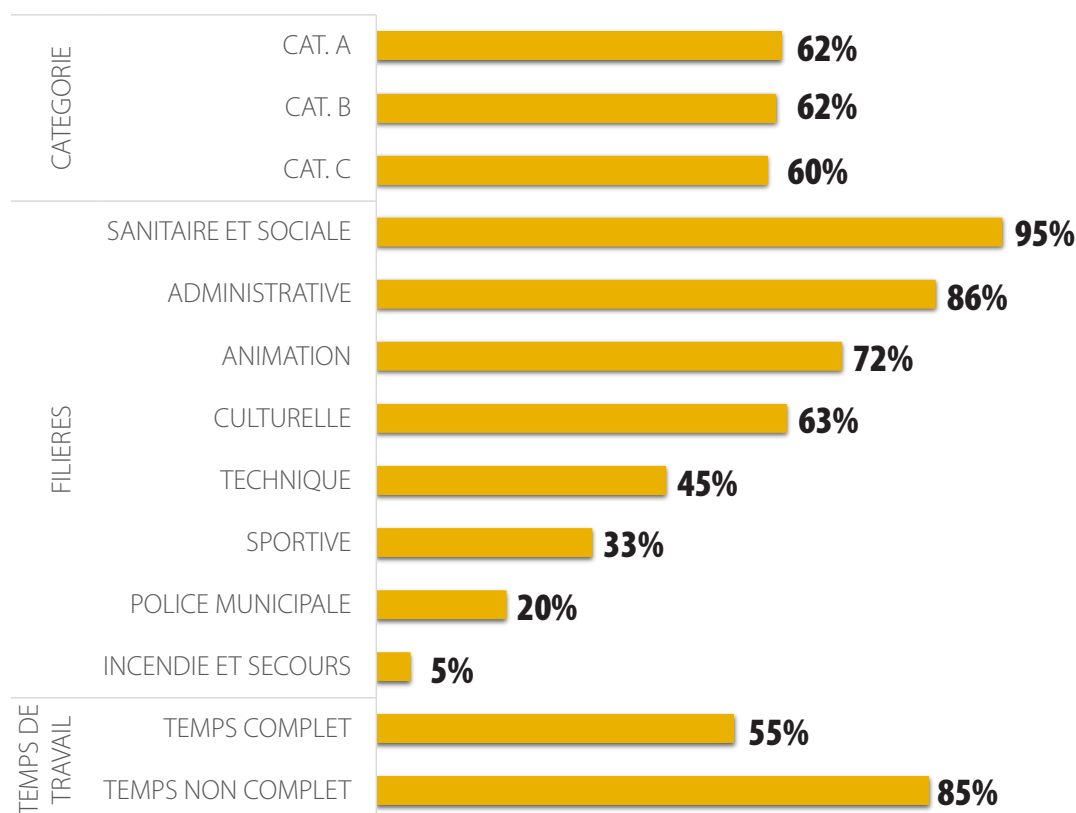
UNE MAJORITÉ DE FEMMES DANS LES EFFECTIFS

Majoritaires dans les effectifs (61%), les femmes sont néanmoins présentes dans des proportions variables selon le statut, la catégorie hiérarchique, les filières. Homogène dans les catégories hiérarchiques, leur présence est toutefois très contrastée dans les filières, dont quelques-unes sont fortement féminisées (sanitaire/sociale, administrative) ou au contraire, très masculinisées (incendie/secours, police municipale).

PROPORTION DES FEMMES SUR L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS SUR EMPLOI PERMANENT



PROPORTION DES FEMMES



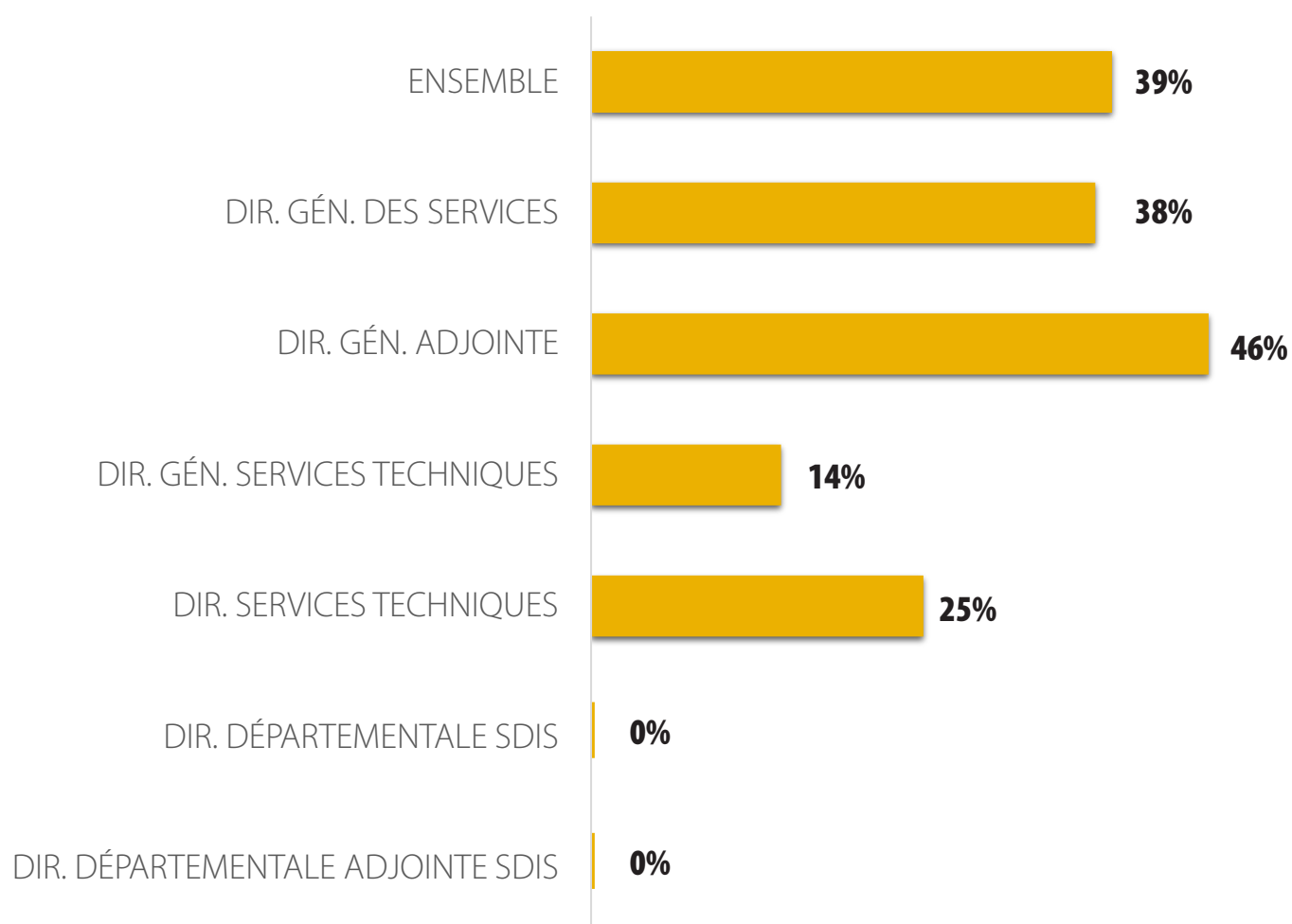
“ PARMIS LES **AGENTS À TEMPS NON COMPLET**, **85%** SONT DES **FEMMES**. ”

UNE PRÉCARITÉ PLUS IMPORTANTE

Les conditions de travail semblent plus précaires pour les femmes. En effet, elles cumulent un temps de travail inférieur aux hommes (85 % des agents à temps non complet sont des femmes, 10 % des femmes sont à temps partiel) et un statut de contractuel plus important (30 % contre 22 % pour les hommes).

Près de 4 emplois fonctionnels sur 10 sont exercés par des femmes, avec néanmoins des disparités selon les emplois fonctionnels.

PROPORTION DES FEMMES DANS LES EMPLOIS FONCTIONNELS



8

LES FICHES **DE SYNTHÈSE**

DES RESTITUTIONS SYNTHÉTIQUES SELON DIFFÉRENTES THÉMATIQUES

Les Centres de Gestion proposent des fiches de synthèse issues des enquêtes (Bilan social, RASSCT, Handitorial...). Elles constituent des outils de connaissance et de positionnement, et permettent aux collectivités de valoriser leurs données RH et de définir leurs lignes directrices de gestion. Ces fiches peuvent être réalisées à la demande, de manière gratuite, auprès des Centre de Gestion (voir contacts page suivante)

■ SYNTHÈSE GÉNÉRALE

Principales données du bilan social synthétisées

■ SYNTHÈSE « ÉVOLUTION »

Principales tendances sur les 2 derniers bilans sociaux

■ SYNTHÈSE COMPARÉE

Fiche de positionnement par rapport à un échantillon représentatif

■ SYNTHÈSE SUR L'ABSENTÉISME

Zoom sur l'absentéisme

■ SYNTHÈSE SUR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL / RASSCT

Zoom sur l'accidentologie

■ RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES

La parité à la loupe

■ SYNTHÈSE SUR LES INDICATEURS RELATIFS AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

État des lieux des conditions de travail

■ SYNTHÈSE HANDITORIAL

Zoom sur les agents en situation de handicap et les inaptitudes



CONTACTS



Président : Hubert PICARD

Directrice : Delphine DELMOTTE-VOISIN
Contact observatoire : Marlène GONCALVES
Référente service BDE / Emploi
emploi@cdg14.fr



Président : Pascal LEHONGRE

Directrice : Cécile IASCI
Contact observatoire : Carole CONTE
Service Emploi
emploi@cdg27.fr



Président : Jean-Dominique BOURDIN

Directeur : Hervé de CORSON
Contact observatoire : Blandine HEBERT
Responsable Emploi-Formation
b.hebert@cdg50.fr



Président : Francis AÏVAR

Directrice : Sandrine GUILLOIS
Contact observatoire : Anne DELABARRE
Responsable « Emploi »
emploi@cdg61.fr



Président : Jean-Claude WEISS

Directeur : Antoine AMELINE
Contact observatoire : Jean-Louis HALLOT
Réfèrent régional « Données sociales »
jean-louis.hallot@cdg76.fr

Directeur de publication

CDG 76, Centre Coordonnateur régional de la Coopération des Centres de
Gestion normands

Groupe de travail « Observatoire régional de l'emploi » :

CDG 14 - Service « Emploi », service « BDE »

CDG 27 - Service « Emploi », service « Missions temporaires »

CDG 50 - Service « Concours », service « Emploi-Formation »

CDG 61 - Service « Emploi »

CDG 76 - Service « Animation de l'emploi »

Traitement des données et graphiques :

Observatoire régional de l'emploi – CDG 76

Mise en page / Infographie :

Service « Communication et Développement » - CDG 76



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE